العنوان:	انتماء المنظمة : اجن ثماره .. وحافظ عليه
المصدر:	الإدارة - مصر
المؤلف الرئيسي:	هيكل، محمد أحمد
المجلد/العدد:	مج 22, ع 2
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	1989
الشهر:	أكتوبر
الصفحات:	94 - 96
رقم MD:	156664
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	جودة الانتاج، الولاء التنظيمي، الانتماء، الرضا الوظيفي، الشركات ، السلوك الاداري، زيادة الانتاج، الحوافز، المكافآت، الموظفون
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/156664

وفى حالة إلغاء المسابقة او تاجيلها فإن السؤال الذى يطرح ويستحب معرفة إجابته هو : ما هو موقف الموظفين الذين تم تعيينهم عن طريق الأشياع او المحاسيب ؟

إن الأمر يقتضى فى هذه الحالة مثول هؤلاء امام القضاء وإذا ما ثبتت مخالفة نتائج هذه المسابقة للنظام فإن القاضى الادارى - بالتحديد - يفرض على هؤلاء ما يسمى بالأمن القضائى La śecurite juridiqúe حتى تتاكد جهة القضاء من ان هؤلاء قد حققوا فعلا مكاسب من وراء هذا التعيين المخالف للقواعد والنظام المعمول بهما .. فإذا ما ثبتت ذلك تتخذ باقى الاجراءات القضائية والادارية ضد هؤلاء .

ولهذا فإن الأمر السابق قد حدا بالدولة إلى استصدار قانون يقضى بان تستثنى من هذه الاجراءات مسابقة المدرسة القومية للادارة L' E.N.A فى حالة تاجيلها او إلغائها لعدم وجود اكفاء لاجتياز هذه المسابقة وذلك بهدف تحقيق قانونية الترشيح والتعيين فى الوظائف العامة .

هوامش

١ - يعنى مصطلح Recrutement بالتحديد : مراحل الترغيب للالتحاق بالخدمة وتشمل : الأعلان عن الوظائف الخالية وجذب الكفايات لها ، كما تشمل بمعناها الواسع : عمليات امتحانات المنافسة وترشيح الناجحين للوظائف وتعيينهم فيها .

« انظر دليل مصطلحات الأدارة العامة : تاليف يوسف خلوصى » . . دار الثقافة العربية للطباعة - رقم الأيداع بدار الكتب ١٩٦٩/١٤٢٣ .

١ - تضمن دستور جمهورية مصر العربية لسنة ١٩٧١ (١٩٧١/١/١١) والمعدل فى ١٩٨٠/٤/٣٠ مايعكس روح هذا المبدأ وغيره من المبادىء الأخرى فى هذا الشأن فقد نصت المادة (١٤) على : - « الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب ولايجوز فصلهم بغير الطريق التاديبى إلا فى الأحوال التى يحددها القانون » . كما نصت المادة (٤٠) على : -

« المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم فى ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة » .

إنتماء المنظمه

« إجن ثماره .. وحافظ عليه »

بقلم : الدكتور محمد احمد هيكل

الانتماء او عدم توفره هو من الامور الحيوية فى مجتمعنا وذلك مهما اختلفت درجته سواء على المستوى القومى او المحلى او مستوى المنظمة او بين مجموعة من الأشخاص . والمنظمة السليمة تشابه إلى حد كبير المجتمع الصحى او الأسرة المترابطة فى كون كل منهم يستلزم قدر عظيم من الانتماء الحر والعميق بالاهداف حتى يمكن ان تقوم بوظائفها بكفاءة وفعالية . وحيث يتوفر الانتماء يقابله الانجاز الكبير وفى عدم وجوده نجد القليل الجيد هو الذى يمكن عمله .

وإذا أردنا تقييم الانتماء ورفع درجته فى الآخرين خلال حياة التنظيم - فلابد من دراسة كيفية تولد هذا الانتماء باسلوب قوى وصحيح - والاجابة على هذا التساؤل ليس بالسهولة كما يبدو للوهلة الاولى فالانتماء يمكن فقط ان يمنح ولا ينتزع - وإذا حاولنا ان نحصل على الانتماء بالقوة فإننا سنحصل فقط على ما يشبه حقيبة مفرغة تبدو لنا ممتلئه ولكنها تخدم اهداف الآخرين .

احيانا نرى ببعض المنظمات انتماء العاملين لها بصورة متميزة بجميع المقاييس ونحن نستطيع ان نتعلم من هذه الأمثلة المشرفة وكذلك من الآخرين الذين فشلوا فى أن يحصلوا على الانتماء والالتزام باهدافهم . واحيانا يحدث انهيار فى انتماءات العاملين تجاه مجموعة من المنظمات او الشركات المتشابهة عندما تتصارع فيما بينها حول توظيف واستقطاب العناصر الجيدة وتوظيفها .

■ الطبيعة الأساسية للانتماء :

The Basic Nature of Loyalty : حيث أننا ذو طبيعة اجتماعية فنحن ملزمين بدعم الانتماء والاعتماد عليه ـ ومن الصعب ان نعيش معا بشكل تنظيمي بدون توفر عنصر الانتماء والذى يسببه نسمح لانفسنا بأن نثق فى مجموعة الأشخاص والاشياء لدرجة تمكننا من الانتباه والتركيز لمجهوداتنا على أشياء أخرى .

إن هذه الحقيقة الفذة من الممكن ان تكون واضحة وعامة لكنها هامة لدعم الانتماء فى مجتمعنا بهدف إعادة بناء سلوكيات جديدة تساعد على توفير مناخ منتج وإيجابى وبالتالى لابد أن نتفهم أن الانتماء يعطى ويمنح من قبل أن نبدأ البناء .

■ الانتماء له عدة صفات وعلامات مميزة منها :

١ ـ الناس فى المجتمع لديهم عدة انتماءات فى نفس الوقت تجاه الأمة ـ الدين صاحب العمل ـ الأقارب ـ المبادىء ـ السلعة أو الماركة ـ المدرسة ـ المهنة .. وغيرها .

٢ ـ بعض الانتماءات تجاه قضية عامة ملتزمة أن تكتمل فى وقت محدد والذى عنده يتخذ الأصدقاء الجانب المعاكس .

٣ ـ بعض الانتماءات مؤقتة (قصيرة المدى) بينما البعض الآخر دائم (طويل المدى) .

٤ ـ تغيير أو انتهاء الانتماء لا يستلزم بالضرورة التحول لعدم الانتماء بل يجوز ببساطة الا يكون هذا الانتماء متوافقا .

٥ ـ الانتماءات يمكن أن تدعم الوحدة أو الانفصال ـ والانتماءات التى تتنافس أو تتصارع يمكن أن تكون ممزقة إلى الحد الذى قد يتولد عنها الفرقة أو الوحدة .

٦ ـ الانتماء يمثل حالة عقلية أو نموذج (صورة) للفعل وبالتالى يؤثر على السلوك داخليا فى كونه شخصى او خارجيا فى المظهر الاجتماعى .

٧ ـ بعض الانتماءات تتنوع فى درجتها فى الاذعان للقبول إلى الالتزام المتعصب .

٨ ـ تتنوع انتماءاتنا من الاحساسات غير الواضحة إلى العواطف التى نستطيع أن نصفها بوضوح .

٩ ـ عديد من الانتماءات محددة جيدا ويتم ذلك عن طريق تدريبنا او ثقافتنا أو ضمائرنا الشخصية ـ بينما بعض الانتماءات الأخرى يمكن اختيارها بحرية والبعض الآخر ياتى من التنشئة والتربية .

■ الخسارة (الفقد) البشرية :

The Homan Loss : من الطبيعى أن ننتمى أو نرحب بالانتماء فكلنا يحتاج إليه كما نحتاج إلى منحه أو إعطائه ـ وإحساسنا بالانتماء هو جزء من صورتنا وحيوى بالنسبة لحاجتنا إلى أن ننتسب إلى شىء ما ـ ولا يمكن أن نتمتع عندما نهدم (أو ندمر) روح الفريق أو إنجاز الجماعة لأن ذلك يتعارض مع إحساسنا فى أن تكون جزء من شىء والذى يحدده بعض مقاييس الانتماء .

وإذا أحسسنا بعدم الانتماء فإننا فى هذه الحالة نبرر سلوكنا بصفة عامة بتبريرات معقدة لتوازن الاحساسات السيئة التى لا نرغب فيها . ويلاحظ أن عدم المبالاة باحتياجات الناس والتقليل من قيمة حصولهم على حقوقهم اصبح تسلية قومية بهدف إزالة الاحساس بالذنب . وإذا جمدت (قلت) إحساساتنا بالآخرين فسوف لا يكون هناك شعور بالذنب . والغضب يمثل صورة أخرى لازالة الاحساس بالذنب . وإذا عبرنا عمليا عن عدم الانتماء من خلال اللامبالاة أو الاحساس بعدم الرضا أو الغضب العام فإننا سوف لا نكون فى موقف جيد نستطيع من خلاله تقديم بدائل خادعة .

وعلى سبيل المثال إذا كانت الصورة المصغرة (الخارجية) للشخص هى عنصر هام لخداع الآخرين فإن هذا الخداع سيؤدى إلى اشمئزاز الشخص من ذاته وإحساسه بعدم الرضا وكذلك تقليل احترامه لنفسه ـ وإذا كان الشخص خائنا (أو مخادعا) فإن إحساس بالعجز وعدم وجود الأمل أو المساندة يتولد لديه .

إن هذه الأسباب الأولية توضح لماذا يكون عدم الانتماء أو الخداع مدمرا للنسيج الاجتماعى ـ ولا نستطيع أن نبنى مجتمعا قويا وفعالا من خلال أفراد مهزومين ومحبطين يسيطر عليهم اليأس .

ومع ذلك فإن العديد من الناس الذين يبدون لنا غير منتمين هم فى الواقع ليسوا خونة فإن عدم الانتماء يمكن أن يكون نتيجة لاهمال حقوقهم ، واللامبالاة ، بمشاكلهم ، وعدم الوفاء لهم بالوعود والالتزامات من جانب المنظمة ، أو نتيجة لبعض الاجراءات الاستبدادية .

إن عدم انتماء الشخص غالبا ما يظهر فى صورة عدم الالتزام تجاه أهداف المنشأة أو التنظيم الذى يعمل به ـ وهذه النتيجة تكون باهظة التكاليف ـ والسؤال الذى يساله الشخص نفسه فى هذه الحالة هو « لماذا الالتزام ؟ » .

إن الانتماء يمكن أن يحفز أو يدمر قوة العمل المستقرة وكذا مستقبل الكثير من أفرادها ـ أن توفر الانتماء أو غيابه يؤثر مباشرة على الانتاجية وهناك مقولة شهيرة هى :

« إن الانتماء ينحسر او يقل في منظمات عديدة نتيجة لنمو الوعى لدى العاملين بالحقائق وتحريرهم من الوهم » .

إن اللامبالاة بحقوق وحاجات العاملين تزيد لدى المنظمة في قلة العائد والانتاج . وهناك عدة مؤشرات توضح مدى الانتماء للمنظمة او الشركة منها تمسك العاملين بالاستمرار في خدمة المنشاة فالعاملون المنتمين يتمسكون بصاحب العمل ويعلمون ما هو مطلوب وينظرون بجدية لما يهم المنظمة او المنشاة . والشركة أو المنظمة التى لديها قوة انتماء للعاملين لديها لا تفرط فيهم وتتمسك بخدمتهم لها وتعطيهم حاجاتهم الاساسية وتساعدهم على حل مشاكلهم عمليا ولاقصى مدى .

بعكس ذلك فإن المنظمات او الشركات التى لا تنتمى للعاملين بها فإننا نجد ان نسبة كبيرة من العاملين يتركون العمل بالاضافة إلى الصورة العامة الرديئة التى تظهر فيها المنظمة في هذه الحالة ـ ومنها كثرة مشاكل العاملين وعدم استقرارهم بها وبالتالى انخفاض جودة المنتجات والخدمات التى تؤديها المنظمة ـ وينعكس ذلك على إدارة المنظمة حيث تجد صعوبة بالغة لاغراء الخبرات المناسبة للعمل بها .

صنع القرار السياسى في منظمات الادارة العامة

للمؤلف الدكتور / السيد عليوه

مطبعة الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٨٧
سلسلة الألف كتاب الثانى (٣٥)

عرض : جمال سيد عبد العال

الكتاب رؤية جديدة في البلاد النامية ورفض للحدود المصطنعة بين فروع العلم الاجتماعى وبلورة لوحدة الظاهرة الانسانية . ويقوم الكتاب على فكرة الربط بين المفاهيم الاقتصادية وعلم السياسة وتحليل صنع القرار وتوليفة مركبة من المؤسسة التنظيمية والسلوكية والانسانية كتوجيه جديد في الأدارة العامة والاقتصاد السياسى .

ويرى المؤلف ان الادارة العامة ترتبط بالظواهر الاجتماعية وتؤثر وتتاثر بها ونتج عن ذلك حقيقتين :

■ الأولى : ان تتفاعل عناصر الظاهرة الادارية نفسها حيث ان بعض هذه العناصر عالية الكفاءة تستطيع نسبيا ان تعوض عن انخفاض كفاءة بعض العناصر الأخرى الاقل كفاءة ، وبنفس المنطق فإن العناصر المتدنية في كفاءتها تعمل على التقليل من اثر الكفاءة العالية للعناصر الاخرى او قد تلغى هذه الآثار تماما .

■ الثانية : هى التكامل بين كل من الادارة والمجتمع ، بمعنى ان كلا منهما يؤثر في الآخر ويتاثر به ، فالمجتمع يضع القيود على حركة الظاهرة الادارية كما يوفر لها فرص الانطلاق ومن ناحية اخرى فالادارة تستطيع تغيير المجتمع وتحريك مساراته في اتجاهات محددة وبفعل حركة التفاعل بين محاولات تاثير الادارة في المجتمع وناتج تاثرها به فيتحدد الشكل الحقيقى للظاهرة الادارية وموقعها الاجتماعى .

وقد ادرج المؤلف هذه الدراسة ضمن بحوث الادارة العامة المقارنة حيث طرح قضية ايهما افضل في قيادة التنمية والتغيير ، البيروقراطية ، ام التنمية السياسية .

وحيث تتحدث الدول النامية عن الاستثمارات والمشاكل والأزمات والتطور العلمى والفنى والبيئة . ولكن الاهتمام قليل بتنظيم وإدارة هذه الأنشطة والظواهر بل والاهتمام اقل بوضع استراتيجية مستقبلية لمواجهة التطورات المرتقبة وقد تتوافر الأموال والموارد والمشروعات ولكن لا توجد خطة إدارية واضحة لتنظيم وتوجيه الموارد والجهود الوجهة الصحيحة الفعالة .

واكتساب صياغة استرتيجية إدارة للسياسة العامة